

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DI MALAM HARI
DALAM PERSPEKTIF UU 13 TAHUN 2003**zusfarlian maulana¹,Email: zusfarlian@gmail.combayu muslim²

Email: bayu.mslm@gmail.com

Abstract

The worker as workers in companies are still subjected to discriminatory treatment from employers, such as the rights that should be received by women workers such as protection of safety, health to work at night. Not only in the work rules, the rights and obligations of women workers are listed in the work agreement, but the protection of women workers has been regulated in the law. Law No. 13 of 2003 and the Minister of Energy and Transmigration Ministerial Decree No. Kep. 224 / Men / 2003. That in the two regulations, regulates how to protect women workers who work at night. Where there are provisions and obligations of employers who employ women workers or workers at night to comply. Supervision of the legal protection of women workers for the realization of the application of laws relating to workers and companies carried out by the government or labor agencies both at the center and in the regions. With the legal protection of women workers who work at night is expected to be increasingly protected their rights.

keywords: legal protection, women workers, nighttime.

Pendahuluan**Latar Belakang**

Perlindungan terhadap hak asasi perempuan merupakan suatu keharusan. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan merupakan hak dasar yang melekat seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 demi terwujudnya penghidupan yang layak. Terkait penghidupan layak mempunyai arti bahwa negara

¹ Puslitbang Ketenagakerjaan, Kemnaker

² Puslitbang Ketenagakerjaan, Kemnaker

melindungi hak dan tidak membedakan bagi semua warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan.

Dalam peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja tanpa adanya perlakuan diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan kondisi perkembangan dunia usaha. Diskriminasi masih sering menghiasi kehidupan dalam bidang ketenagakerjaan dengan melihat kasus kasus yang terjadi.

Pekerja dalam dunia kerja tidak ada diskriminasi laki-laki maupun perempuan, seperti dijelaskan dalam konvensi CEDAW (*Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 bahwa bentuk diskriminasi terhadap wanita sudah tidak ada. CEDAW memerintahkan kepada seluruh negara di dunia untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap perempuan. Hak-hak yang diperoleh antara laki-laki dan wanita sama demi terwujudnya keadilan dan kesejahteraan. Perempuan berhak untuk mendapat pekerjaan dan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Pembedaan antara laki-laki dan perempuan dalam wacana gender umumnya merupakan pembedaan tugas dan peran sosial laki-laki dan perempuan berdasarkan harapan, kebiasaan, adat dan tradisi yang melekat pada kebudayaan suatu masyarakat. Sebagai gambaran, sebagian besar juga karena kodrat biologis yang melekat pada laki-laki dan perempuan pada kebanyakan pandangan masyarakat menghasilkan pembedaan yang dipetakan : karakteristik ruang lingkup kerja dan fungsi, stereotip kerja, pembagian kerja gender.³

Dalam perkembangan dunia industri sekarang ini banyak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari (*shift 3*) sesuai yang diterapkan oleh perusahaan. Pekerjaan sampai shift malam dilakukan dengan dasar target produksi yang direncanakan perusahaan. Hal ini bisa kita lihat contohnya di kawasan industri kabupaten bekasi antara

³ Eli NurHayati,(2000), *Panduan Untuk Pendampingan Perempuan Korban Kekerasan*, Konseling Berwawasan Gender, Yogyakarta, Rifka Annisa, Hlm.25.

lain kawasan MM 2100, EJIP, Jababeka, Yundai yang mana perusahaan-perusahaan tersebut mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari.

Seperti contoh di atas daerah industri cenderung dan dominan menggunakan jasa tenaga kerja perempuan sampai malam hari. Oleh karena itu perlindungan terhadap pekerja perempuan di perlukan. Dalam UU 13 pasal 76 dijelaskan adanya perlindungan pekerja wanita yang bekerja pada malam hari. Dijelaskan bahwa perusahaan wajib menyediakan antar jemput karyawan untuk bekerja jam 23.00 s.d 07.00, menjaga norma kesusilaan, memenuhi nutrisi pekerja serta dilarang mempekerjakan dalam kondisi hamil dan di bawah usia 18 tahun.

Pada prinsipnya wanita diperbolehkan menjalankan semua pekerjaan, hanya saja dalam hal-hal tertentu diberi pembatasan. Pertimbangan untuk membatasi pekerjaan wanita adalah bahwa wanita itu lemah badannya untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya. Soal kesusilaan mungkin lebih erat dengan perasaan yang halus daripada kelemahan badan yang mengurangi kemampuan membela diri dari bahaya serangan fisik dan asusila. Kedua soal ini yaitu kelemahan badan dan kehalusan perasaan wanita memang perlu diselidiki dalam hubungannya dengan menjalankan pekerjaan.⁴

Dalam hal ini pemerintah wajib menjalankan fungsinya dengan baik sesuai dengan kaidah peraturan yang berlaku. Pengawasan terhadap pelaksanaan perusahaan dalam mempekerjakan perempuan di malam hari harus menjadi prioritas, yang selama ini masih sangat minim dan menjadi salah satu isu paling mendasar. Karena banyak ditemui keluhan-keluhan dari pekerja di antaranya kasus pelecehan seksual di tempat kerja dan adanya pelanggaran terhadap antar jemput yang harusnya di selesaikan.

Setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang. Hak Perempuan dimana perempuan dikategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Oleh karena itu dalam tulisan ini kan melihat bagaimana perlindungan pekerja perempuan serta model pengawasan yang dilakukan menurut UU 13 Tahun 2003.

⁴ Iman Soepomo, (1988), *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Jakarta, PT. Pradya Paramita, Hlm.55.

A. Perumusan Masalah

1. Mengetahui bagaimana perlindungan hukum pekerja perempuan malam hari menurut UU 13 Tahun 2003?
2. Mengetahui bagaimana model pengawasan hukum menurut UU 13 Tahun 2003?

B. Metode

Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan; yurisprudensi dan norma yang hidup; berkembang dalam masyarakat yang selanjutnya menganalisa secara mendalam dari segala segi dan sudut pandang (komprehensif).⁵ Metode yang dipergunakan ini berfungsi untuk menerangkan bagaimana bahan hukum dikumpulkan dan dianalisis serta bagaimana hasil analisis itu dituliskan.

Pembahasan

A. Teori Perlindungan Hukum

Hukum adalah rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota suatu masyarakat, sedang satu-satunya tujuan dari hukum ialah mengadakan keselamatan, bahagia, dan tata tertib dalam masyarakat.⁶ Hukum diciptakan karena adanya hak.⁷ Dengan begitu perlindungan terhadap hak tersebut mutlak didapatkan oleh seseorang yang mana wajib untuk dihormati dan terjamin dalam aspek kehidupan.

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan Hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁸ Bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.

UU No. 13 Tahun 2003 secara khusus memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, yang tertuang pada bagian penjelasan umum disebutkan: Perlindungan hukum

⁵ Abdullah Sulaiman, (2012), *Metode Penyusunan Ilmu Hukum*, Jakarta, YPPSDM, 2012, Hlm. 25

⁶ Wirjono Prodjodikoro, (1976), *Perbuatan Melanggar Hukum*, Cetakan Keenam, Bandung, Sumur, Hlm.9

⁷ Peter Mahmud Marzuki, (2009), *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Ketiga, Jakarta, Kencana, Hlm.121

⁸ Satjipto Rahardjo, (2003), *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta, Kompas, Hlm.121

terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja. Sehingga diharapkan pihak tenaga kerja dapat terhindar dari perbuatan pengusaha yang melanggar hukum dan tidak bertanggung jawab.

B. Penelitian Pekerja Perempuan Malam Hari Di Luar Negeri

Dari tulisan Patel, Reena, bekerja di malam hari dapat menjadi *time-trap* atau jebakan waktu yang lebih jauh dapat memarginalkan perempuan dari peluang sosial dan ekonomi. Namun di sisi lain juga dapat menciptakan peluang dan kesempatan baru serta ruang baru bagi perempuan dimana mereka dapat menemukan kembali identitasnya, baik di sektor ekonomi formal dan masyarakat secara luas. Terdapat dua argumen utama. Pertama, berkaitan dengan *temporal entrapment*, *shift* malam dapat dianggap sebagai jebakan waktu yang memarginalkan perempuan. Shift malam yang mau tidak mau membuat pekerja tidur seharian sepanjang hari membuat perempuan menjadi jauh lebih tereksklusi dari peluang sosial dan ekonomi di dalam masyarakat luas. Argumen yang kedua, bekerja pada shift malam juga mampu memberikan peluang dan kesempatan baru bagi perempuan dimana mereka menemukan kembali identitas mereka di dalam sistem ekonomi formal dan di rumah tangga.⁹

Dari Penelitian Politakis, George P Konvensi ILO nomor 4, tahun 1919; nomor 41, tahun 1934; nomor 89, tahun 1948; Serta Protokol Tahun 1990 Tentang Kerja Malam yang mengatur mengenai pelarangan pekerja perempuan untuk bekerja pada malam hari kian hari kian menjadi perdebatan. Awalnya Konvensi tersebut dianggap sebagai sebuah pencapaian dalam perlindungan terhadap pekerja perempuan. Namun, seiring dengan perkembangan jaman, konvensi tersebut justru dianggap sebagai bagian dari diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Hal ini terjadi karena pelarangan terhadap perempuan yang bekerja pada malam hari, seringkali berbasiskan alasan kesehatan. Artikel ini berargumen bahwa tidak terdapat alasan yang cukup kuat untuk mempertahankan standar perlindungan pekerja jika perlindungan tersebut hanya berlaku bagi pekerja perempuan.

⁹ Patel, Reena, (2006), *Working the Night Shift: Gender and the Global Economy*. ACME: An International E-Journal for Critical Geographies, vol. 5, no. 1.

Hal ini merupakan bagian dari upaya untuk memberikan peluang dan perlakuan yang setara bagi laki-laki dan perempuan. Mengingat, studi terbaru menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan fisiologis antara laki-laki dan perempuan. Sehingga Tidak terdapat cukup alasan untuk mempertahankan konvensi-konvensi ILO terkait pelarangan pekerja perempuan untuk bekerja pada malam hari yang dirasa masih belum ramah dengan nilai-nilai kesetaraan gender.¹⁰

C. Pemenuhan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Di Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013

Tenaga kerja sebagai pekerja di perusahaan masih saja mendapat perlakuan yang diskriminatif dari pengusaha, hal ini yang menimbulkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja wanita seperti perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita tidak diberikan sepenuhnya. Menurut Khotimah, diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan ini dapat terjadi karena beberapa hal, yaitu: marginalisasi dalam pekerjaan, kedudukan perempuan yang subordinat dalam sosial dan budaya, stereotype terhadap perempuan, tingkat pendidikan perempuan rendah.¹¹

Perlindungan paling awal pekerja dengan perusahaan yaitu dengan melaksanakan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.¹² Perjanjian ini menjadi begitu penting karena dengan perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati bersama akan dapat menciptakan ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja maupun pengusaha.¹³

¹⁰ Politakis, George P, (2001), *Night Work of Women in Industry: Standards and Sensibility. International Labour Review*, vol.140, no. 4, pp. 404-428.

¹¹ Khotimah, Khusnul, (2009), *Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan. Jurnal Studi Jender dan Anak*, Vol.4, No.1 Jan-Jun 2009, hlm. 158-180

¹² Djumadi, (2008) *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* Ed. 2-7, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Hlm. 30

¹³ Husni, Lalu, (2003), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, Hlm.10

Bagi pengusaha yang hendak mempekerjakan tenaga kerja wanita harus mengetahui bagaimana mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam perusahaannya dan hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan yang bijaksana dengan melihat kenyataan-kenyataan bahwa wanita mempunyai sifat:

- a) Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
- b) Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanitantersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari;
- c) Para tenaga kerja itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus sesuai dengan sifat dan tenaganya;
- d) Para tenaga kerja wanita ada yang masih gadis ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya juga.

Pekerja wanita yang masih bekerja sebelum atau sesudah waktu yang telah ditentukan harus mendapat perlindungan. Perlindungan terhadap pekerja wanita di malam hari telah di atur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana tertera dalam pasal 76.

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.

(5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 76 menjelaskan bahwa pekerja yang usia tidak sesuai dengan aturan di atas (kurang 18 tahun) tidak diperkenankan bekerja sesuai ditentukan dalam undang-undang ini, agar keamanan dari pekerja wanita di malam hari dijamin dan dilindungi. Pekerja yang sedang hamil pun diatur pula dalam pasal ini, dimana waktu kerja malam hari bagi perempuan tidak disarankan karena membahayakan bagi wanita hamil.

Pekerja yang bekerja sebelum waktu yang ditentukan harus mendapatkan fasilitas antar dan jemput. Hal tersebut dikarenakan pada waktu tersebut kondisi jalan atau lingkungan yang sepi, kendaraan umum yang jam beroperasi terbatas, dan waktu tersebut rawan terjadi kejahatan selama perjalanan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Publik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00, dalam keputusan menteri ini menjelaskan secara terperinci tentang proses perlindungan tenaga kerja perempuan di malam hari, yang diatur dalam Pasal 2, sebagai berikut :

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 pagi.

Perusahaan wajib mematuhi dan memenuhi apa yang sudah di atur dalam peraturan ketenagakerjaan baik Undang-Undang maupun Kepmenaker tersebut. Pengusaha harus menyediakan makanan dan minuman bergizi sesuai dengan kebutuhan kalori, menjaga keamanan, kesusilaan di tempat kerja dan menyediakan angkutan atau antar jemput bagi pekerja yang bekerja malam sehingga keselamatan pekerja perempuan tetap terjamin. Dengan demikian wanita yang bekerja di perusahaan atau pabrik maupun yang menjual jasa atau tenaganya pada malam hari, harus mendapat perlindungan yang baik atas

keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia.

D. Pemenuhan Pengawasan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Di Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan. Adapun prinsip-prinsip pengawasan ketenagakerjaan seperti dijelaskan dalam Permenaker 33 Tahun 2016 antara lain: Layanan publik, Akuntabilitas, Efisiensi dan efektivitas, Universalitas, Transparansi, Konsistensi dan Koheren, Proporsionalitas, Kesetaraan, Kerjasama, serta Kolaborasi.

Dalam pelaksanaan Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Publik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, proses pengawasan dilakukan oleh kementerian ketenagakerjaan dan dinas di Provinsi, Kabupaten/kota yang terkait dengan ketenagakerjaan. Ini dilakukan sesuai dengan porsi masing-masing sesuai dengan rencana kerja dan peraturan yang mengikat.

Dalam pelaksanaan di lapangan dari kementerian ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pengawasan dibawah kendali Direktorat PNKPA, Ditjen Pengawasan Ketenagakerjaan. Para pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan atau sidak ke perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan malam hari atau *shift* tiga. Kegiatan ini dilaksanakan secara rutin untuk mengantisipasi pelanggaran di lapangan.

Untuk Dinas Tenaga Kerja Provinsi mereka juga memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan. Kegiatan pengawasan ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Karena pengawas ketenagakerjaan sudah di Tarik ke provinsi, maka pelaksanaan dilakukan oleh korwil atau UPT pengawasan yang ada di wilayah masing-masing. Pedoman perusahaan yang menjalankan tiga *shift* dan ada pekerja wanita sudah terdata dan dalam pengawasan hasil laporan yang dilakukan oleh perusahaan.

Pengawasan akan efektif apabila ada keterbukaan informasi antara pengawas ketenagakerjaan, pekerja wanita malam hari dan pengusaha. Laporan dari pekerja wanita apabila terjadi pelanggaran akan sangat membantu proses pelaksanaan pengawasan dan penindakan hukum. Semua dilakukan untuk pemberian perlindungan hukum yang ditegakkan sesuai aturan.

Penutup

A. Kesimpulan

1. Pengusaha wajib mematuhi aturan yang ditetapkan dalam UU 13 Tahun 2003 serta Kepmenaker yang mengatur pelaksanaan pekerjaan malam hari untuk pekerja perempuan. Serta mematuhi apa yang ada dalam perjanjian kerja dengan selalu berkoordinasi dengan instansi bidang ketenagakerjaan.
2. Pengawasan perlindungan hukum tenaga kerja wanita malam hari supaya penerapan berlakunya sesuai undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Provinsi/Kabupaten/Kota (melalui pengawas ketenagakerjaan) serta pengusaha itu sendiri.

B. Saran

1. Semua pihak wajib mentaati dan melaksanakan dengan tanggung jawab peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Pengawasan yang dilakukan lebih intens atau sering dilakukan ke perusahaan untuk menghindari adanya pelanggaran hak
3. Ada peraturan turunan lain untuk lebih spesifik mengatur perusahaan di masing-masing daerah. Ini dilakukan karena karakteristik industri yang beraneka ragam di Indonesia.
4. Keterbukaan pekerja perempuan apabila terjadi permasalahan terhadap dirinya yang merenggut hak yang seharusnya diperoleh.
5. Penerapan peraturan secara tegas sehingga menimbulkan efek jera kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran serta sanksi yang ditegakkan dengan baik sesuai dengan prosedur.

Daftar Pustaka

Buku

- Djumadi, (2008), *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* Ed. 2-7, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu, (2003), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Marzuki, Peter Mahmud, (2009), *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Ketiga, Jakarta, Kencana.
- Nurhayati, Ely, (2000), *Panduan Untuk Pendampingan Perempuan Korban Kekerasan, Konseling Berwawasan Gender*, Yogyakarta, Rifka Annisa.
- Prodjodikoro, Wirjono, (1976), *Perbuatan Melanggar Hukum*, Cetakan Keenam, Bandung, Sumur,.
- Rahardjo, Satjipto, (2003), *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta, Kompas.
- Soepomo, Imam, (1988), *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Jakarta, PT. Pradya Paramita.
- Sulaiman, Abdullah, (2012), *Metode Penyusunan Ilmu Hukum*, Jakarta, YPPSDM.

Jurnal

- Khotimah, Khusnul, (2009), *Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan. Jurnal Studi Jender dan Anak*, Vol.4, No.1 Jan-Jun 2009.
- Patel, Reena., (2006), *Working the Night Shift: Gender and the Global Economy. ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*, vol. 5, no. 1.
- Politakis, George P, (2001), *Night Work of Women in Industry: Standards and Sensibility. International Labour Review*, vol.140, no. 4, pp. 404-428.

PerUndang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara 4279).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP.224/MEN/ 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/ Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan